

3. Schildberg-Hörisch H. (2016) Parental employment and children's academic achievement. IZA World of Labor 2016: 231 – Available at: <http://wol.iza.org/articles/parental-employment-and-childrens-academic-achievement.pdf>
4. Fuegen K., Biernat M., Haines E., Deaux K. Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence. Journal of Social issues. - Volume 60, Issue 4, December 2004, Pages 737–754
5. Benard S., Correll S.J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. Gender & Society. Vol 24, Issue 5, pp. 616 – 646
6. Brooks-Gunn, J. Han, W., Waldfogel, J. (2010), First-year maternal employment and child development in the first 7 years: Monographs of the Society for Research in Child Development, Vol 75(2)
7. Курило І. О. Оцінка пов'язаних із батьківством переваг та втрат заробітку в Україні І. О. Курило, В. П. Думанська // Демографія та соціальна економіка. - 2016. - № 2. - С. 11-25. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_2_3

Жеребченко Т.І., канд. екон. наук, доцент
ПрАТ "ВНЗ "МАУП" Кіровоградський інститут
м. Кропивницький

АСПЕКТИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТИ

Світова теорія і практика доводить, що інтелектуальний потенціал суспільства значною мірою залежить від активної соціальної політики [1; 2], налаштованості економіки на інновації, стану освіти та виховання, зусиль педагогів, поширеності інноваційної праці в суспільстві [3; 4; 5].

Інноваційна праця вчителів стає результативною лише за умов ефективної державної політики у сфері освіти, модернізації закладів освіти відповідно до вимог сьогодення, соціально-економічної підтримки вчителів, забезпечення гідного стимулювання їхньої праці, заохочення інновацій у навчальному процесі.

В Україні, на відміну від загальносвітових тенденцій, інноваційна праця вчителів загальноосвітніх навчальних закладів поки не стала визначальним чинником підвищення якості освіти. Спроби реформування та модернізації системи освіти не дають відчутних результатів для підвищення доступності якісних освітніх послуг для населення. Престижність праці вчителя поступово втрачається на тлі слабкої соціальної захищеності освітян, застарілих та неефективних методів стимулювання їхньої праці.

Незважаючи на значні теоретичні напрацювання у напрямі інноваційної праці, ця проблематика на прикладі загальноосвітніх навчальних закладів все ще залишається недостатньо вивченою.

Розвиваючи погляди Геєця В., Колота А., Комарової О., Семикіної М., Петрової І., Пасеки С., Онікієнка В., Сисоліної Н., Терон І., А. Чухно та інших вчених [1-7], нами запропоновано трактувати інноваційну працю вчителя як трудову діяльність освітньо-педагогічного змісту, яка передбачає прояв творчості, постійне оновлення знань, безперервний інтелектуальний розвиток вчителя, пошук та застосування інноваційних методів навчання та виховання учнів відповідно до цілей руху суспільства до економіки знань.

В процес аналізу нами визначено, що праця вчителя, набуваючи ознак

інноваційної, стає більш інтелектуально насиченою, психоемоційно напруженою, не має меж інтенсивності з причин творчого характеру і тому не може підлягати жорсткій регламентації.

Наявність специфічних особливостей інноваційної праці вчителя потребує залучення чинників, здатних її активізувати, зокрема пошуку методів стимулювання вчителя, спроможних позитивно впливати на розвиток вчителя як особистості, а через нього – на розвиток учнів, з якими він працює.

У процесі економіко-статистичного аналізу нами визначено наявність глибокої міжрегіональної диференціації заробітної плати вчителів загальноосвітніх шкіл України. Так, упродовж 2013 рр. розбіжність у розмірах середньомісячної заробітної плати вчителів різних регіонів сягала 1,53 рази: лідером була Закарпатська обл. (3230 грн.), аутсайдером – Запорізька обл. (2112 грн.). Враховуючи, що на працю одного змісту витрачаються майже однакові зусилля, існуючі розбіжності в оплаті праці вчителів в межах однієї країни вряд чи можна назвати соціально справедливими. Шляхом переведення заробітної плати до еквіваленту її купівельної спроможності відносно придбання соціально значимих продовольчих товарів – хліба, м'яса, олії, круп, борошна тощо виявлено суттєві диспропорції у соціальному стані вчителів та їх можливостях задовольнити актуальні потреби у придбанні на отриману заробітну плату соціально значимих товарів. За нашими розрахунками, виявлений діапазон міжрегіональних відмінностей коливається в межах від 1,49 разів (в еквіваленті товару «хліб пшеничний») до 1,85 разів (в еквіваленті такого товару як «капуста»), що відповідає умовному недоотриманню від 49 % до 85 % заробітної плати (порівняння стосується відносно «гірших» з відносно «кращими» регіонами за множиною проаналізованих показників).

Здійснена оцінка виявила також поглиблення міжрегіональних диспропорцій показників штатів вчителів та контингенту учнів загальноосвітніх навчальних закладів в Україні, яке зумовлює неоднакову напруженість праці вчителів, проте адекватно не враховується стимулюванням праці. Неефективність стимулювання інноваційної праці стає чинником зниження привабливості праці вчителів. Для вивчення причин такої ситуації автором було проведено соціологічне опитування студентів (майбутніх вчителів). Понад 2/3 респондентів серед причин назвали: 1) відсутність належного стимулювання вчителів; 2) незадовільний стан матеріально-технічного забезпечення шкіл; 3) низький рівень комп'ютеризації шкіл (особливо сільських); 4) неможливість вирішення проблем житла; 5) незадовільне інформаційне забезпечення праці вчителів тощо.

У процесі продовження аналізу на мікрорівні (школи Кіровоградської обл.) виявлено, що недоліками стимулювання праці вчителів державних загальноосвітніх закладів є не лише низький розмір ставок і окладів вчителів, а й суттєва розбіжність в оплаті праці в державних і приватних закладах освіти (не на користь державних), невпорядкованість надбавок та доплат, недосконалість преміювання.

На нашу думку, активізації інноваційної праці вчителів перешкоджає надмірна централізація управління: питання, пов'язані зі встановленням учителям доплат та надбавок стимулюючого характеру, їхніх розмірів, сьогодні не віднесено до компетенції закладу, його видатки жорстко контролює держава, школа не має автономних прав на визначення напрямку витрачання коштів,

зокрема з метою стимулювання вчителів-новаторів. Недоліком є поширена зрівнялівка в оцінці та стимулюванні праці вчителів, слабкий вплив профспілок освітян на вирішення цих проблем.

Окреслене підтвердили узагальнені результати соціологічного опитування, проведеного автором серед вчителів загальноосвітніх навчальних закладів м. Кіровограда (у 2012-2014 рр.). Йдеться про обмеженість дії чинників-стимуляторів у творчій діяльності педагогів та наявність чинників-блокаторів, що перешкоджають інноваційній праці й підвищенню якості освіти (результати обробки анкет подано у картосхемі на рис. 1).

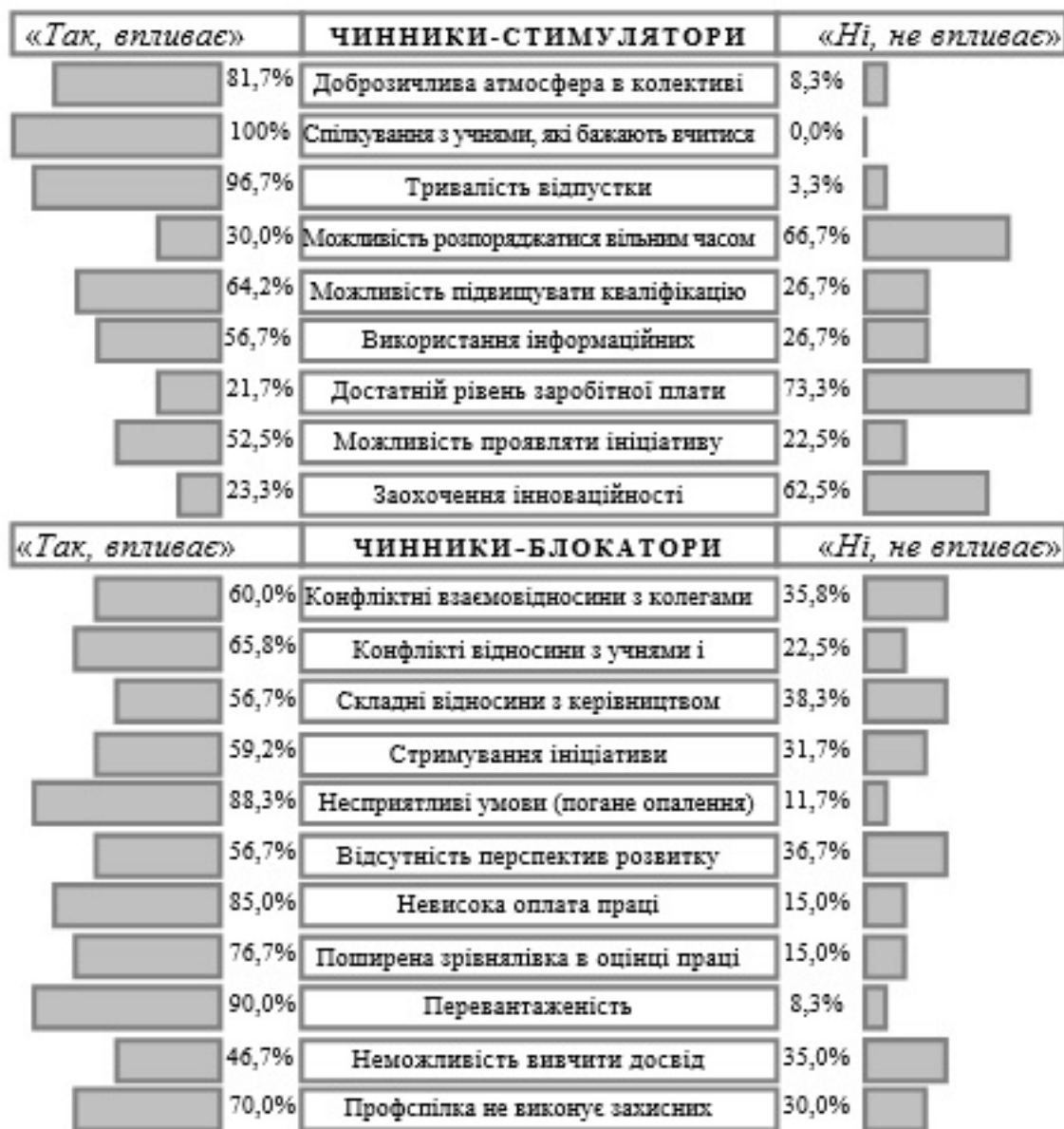


Рис. 1. Картосхема впливу чинників на інноваційну працю вчителів*

*Джерело: підсумки соціологічного опитування вчителів; власні дослідження автора.

Усі окреслені недоліки мають бути частково компенсовані дією механізму стимулювання інноваційної праці вчителів, проте на практиці цього поки не відбувається. Нагадаємо, що з цього приводу відомі українські дослідники А.

Колот, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон, О. Комарова, Т. Костишина у своїх працях неодноразово звертали увагу на необхідність формування дієвих механізмів стимулювання праці, які будуються на взаємозалежності показників зарплати, преміювання, урахуванні індивідуальних і колективних результатів праці [5-7]. Такого механізму в освіті України ще реально немає.

На нашу думку, зазначений механізм має бути призначений економічно, соціально, морально-психологічно та адміністративно стимулювати інноваційну працю, не лише активізуючи його трудову і творчу активність, а й компенсуючи зусилля вчителів – інтелектуальні, морально-психічні, емоційні, матеріальні, пов'язані з особливістю праці в школі, необхідністю витрачати додатковий час на опановування новими знаннями, інформаційними технологіями, розробкою інновацій у викладанні та вихованні учнів. Виходячи з цього, вважаємо перспективним переорієнтацію системи стимулювання на застосування індивідуалізації оцінки праці, визначення грейдів, бально-експертних оцінок із формуванням відповідних стимулюючих пакетів для заохочення розвитку творчості та підтримки педагогічних новацій.

Література

1. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
3. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: [монографія] / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси: видавництво «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
4. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / І.Л. Петрова, Т.І. Шпільова, Н.П. Сисоліна. За наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.: Дорадо, 2010. – 320 с.
5. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
6. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В. В., Смельяненко Л. М., Терон І. В.; за ред. В. В. Онікієнка. — К. : РВПС України НАН України, 2006. — 480 с.
7. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна монографія / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін.; Під наук. ред. О.А. Кириченко. – К.: Національна академія управління, 2008. – 252 с.

Жовнір С.М., ст. наук. співробітник, канд. геогр. наук
Інститут економіки та прогнозування НАН України
м. Київ

ПОТЕНЦІЙНІ РИЗИКИ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ У СФЕРІ РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ І МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ СПІВПРАЦІ З ЄС

Дослідження сучасних тенденцій у сфері зовнішньої і внутрішньої трудової міграції в Україні доводить, що основними чинниками трудової еміграції українських громадян продовжують залишатись економічні, а саме загострення